

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PT.TELKOM AKSES
INDONESIA
(STUDI PADA PT.TELKOM AKES MALANG)**

Disusun oleh :

Machoangalo Setyawan

145020201111025

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Derajat Sarjana Ekonomi



**BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2018

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PADA PT.TELKOM AKSES INDONESIA**

(STUDI PADA PT.TELKOM AKES MALANG)

Yang disusun oleh:

Nama : Machoangalo Setyawan

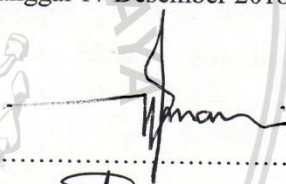
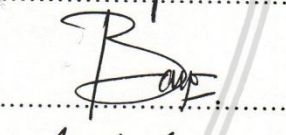
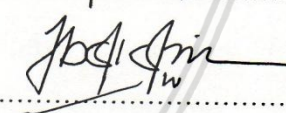
NIM : 145020201111025

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji , pada tanggal 17 Desember 2018 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

1. Prof. Armanu, SE, MSc, Ph.D
NIP. 195408181983031004
(Dosen Pembimbing)
2. Bayu Ilham Pradana, SE, MM.
NIP. 198606242015041001
(Dosen Penguji 1)
3. M. Abdi Dzil Ikhram W, SE, MM
NIP. 2016079111051001
(Dosen Penguji 2)


.....

.....

.....

Malang, 17 Desember 2018

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Suci Alisah, SE., MS., CSRS, CFP

NIP. 196011111986012001



RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax. 553834
E-mail : feb@ub.ac.id <http://www.feb.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT.TELKOM
AKSES INDONESIA (STUDI PADA PT.TELKOM AKSES, MALANG)

Yang disusun oleh:

Nama : MACHOANGALO SETYAWAN

NIM : 145020201111025

Jurusan : Manajemen

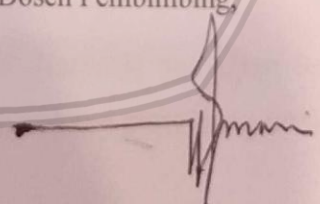
Fakultas : Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya

Bahwa artikel jurnal tersebut dibuat sebagai persyaratan *Ujian Skripsi* yang dipertahankan di depan

Dewan Penguji pada tanggal 17 Desember 2018

Malang, Desember 2018

Dosen Pembimbing,


Prof. Armanu, SE, MSc, Ph.D

NIP. 19540818 198303 1 004



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834
E-mail : feb@ub.ac.id <http://www.feb.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Bahasa Indonesia:

PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT.TELKOM
AKSES INDONESIA (STUDI PADA PT.TELKOM AKSES, MALANG)

Skripsi dengan judul Bahasa Inggris:

INFLUENCE OF INCENTIVE AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF PT.
TELKOM AKSES INDONESIA'S EMPLOYEES

Yang disusun oleh:

Nama : Machoangalo Setyawan
NIM : 145020201111025
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul di atas disetujui untuk diajukan dalam ujian komprehensif.

KPS S1. Manajemen

Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP.

NIP. 19601111 198601 2 001

Dosen Pembimbing

Prof. Armanu, SE, MSc, Ph.D

NIP. 19540818 198303 1 004





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834
E-mail : feb@ub.ac.id <http://www.feb.ac.id>

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya:

N a m a : MACHOANGALO SETYAWAN
Tempat/Tgl. Lahir : SURAKARTA, 28 OKTOBER 1995
Nomor Induk : 145020201111025
Jurusan : S-1 Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Alamat : JL. DWIGA REGENCY A1-02

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul: "PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT.TELKOM AKSES INDONESIA (STUDI PADA PT.TELKOM AKSES, MALANG)"

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 7 Desember 2018

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Yang membuat pernyataan

Prof. Armanu, SE, MSc, Ph.D
NIP. 19540818 198303 1 004



Machoangalo Setyawan
NIM.145020201111025



RIWAYAT HIDUP

Nama : Machoangalo Setyawan

Tempat, tanggal lahir : Surakarta, 28 oktober 1995

Jenis kelamin : Laki- laki

Agama : Kristen Advent

Alamat : Lidah Harapan b21/y22

Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar Advent Anjasmoro Surabaya, 2002 - 2008
2. Sekolah Menengah Pertama Advent Anjasmoro Surabaya, 2008 - 2011
3. Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Surabaya, 2011 - 2014
4. Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang, 2014 – 2018

Pengalaman Organisasi

1. Ketua Umum komunitas BADGE Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 2015 - 2016
2. Staf Ahli DPM Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 2016

Pengalaman Lain

1. Ecsotic , 2015
2. Entrance , 2015
3. Entrance , 2016
4. Manajemen league, 2016
5. Discover Festival 2018

Prestasi Yang Pernah Diraih

1. =
2. =

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya kepada Tuhan Yang Maha Esa, penulis panjatkan karena dengan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT.TELKOM AKSES INDONESIA (STUDI PADA PT.TELKOM AKSES MALANG)”.

Adapun tujuan dari penulisan Skripsi adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Program sumber daya manusia , Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Sehubungan dengan selesainya karya akhir tersebut, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Nurkholis, SE., M.Buss (Acc)., Ak., Ph.D. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
2. Dr. Sumiati, SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS, CFP. selaku Ketua Program Studi S1Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Prof. Armanu, SE, MSc, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, perhatian, arahan, dan masukan dengan baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
5. Bayu Ilham Pradana, SE, MM. Selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan kritik dan saran, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
6. M. Abdi Dzil Ikhrum W, SE, MM. Selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Orang tua dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan serta doa sebagai dorongan dalam menyelesaikan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Tunangan saya, Intan Cezarayu Tahalele yang telah memberi dukungan dan semangat.
9. Sahabat-sahabat saya, Sri Pijar Bagaskoro, M.Lukman Satrio, Much.Farizki Diantoro, Rahmat Aditya Negara.

Pada akhirnya dengan segala kerendahan hati berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan sebagai referensi bagi penulisan skripsi maupun penelitian selanjutnya. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kelemahan. Kata pengantar ini dengan harapan tersampainya pesan sebagai wujud rasa terimakasih kepada semua pihak yang berhubungan dengan penulis dalam melaksanakan proses penulisan skripsi ini, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Malang, 17 Desember 2018

Machoangalo Setyawan



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Teori Yang digunakan.....	10
2.2.1 Insentif.....	10
2.2.1.1 Pengertian Insentif.....	10
2.2.1.2 Jenis-Jenis Insentif.....	11
2.2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif.....	13
2.2.1.4 Sistem Pemberian Insentif.....	14
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.2.2.2 Faktor-Faktor mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
2.2.3 Kinerja	18
2.2.3.1 Pengertian Kinerja	18
2.2.3.2 Faktor-Faktor mempengaruhi Kinerja	19
2.2.3.3 Indikator Kinerja	21
2.4 Kerangka Konseptual	22
2.5 Hipotesis.....	23

BAB II BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Lokas Penelitian dan Ruang Lingkup Penelitian.....	24
3.3 Populasi dan Sample.....	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sampel.....	25
3.3.3 Teknik Sampling.....	25
3.4 Sumber Data.....	26
3.4.1 Data Primer.....	26
3.4.2 Data Skunder.....	26
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.5.1 Kuesioner.....	26
3.5.2 Dokumentasi.....	26
3.6 Oprasionalisasi Variabel.....	27
3.6.1 Variable Independet.....	27
3.6.2 Variable Dependen.....	27
3.7 Skala Pengukuran.....	28
3.8 Instrumen Penelitian.....	28
3.9 Uji Instrumen Penelitian.....	30
3.9.1 Uji Validitas.....	30
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.10 Teknik Analisis Data.....	31
3.10.1 Regresi Linier Berganda.....	31
3.10.1.1 Persamaan Regresi.....	31
3.10.2 Pengujian Hipotesis.....	32
3.10.2.1 Hipotesis I.....	32
3.10.2.2 Hipotesis II.....	32
3.10.2.3 Koefisien Determinasi.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Karakteristik Responden.....	34
4.1.1 Usia Responden.....	34
4.1.2 Pendidikan Responden.....	35
4.1.3 Jenis Kelamin Responden.....	35
4.2 Gambaran Variabel Yang Diteliti.....	36
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	38
4.3.1 Uji Validitas.....	39
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	40
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	41
4.4.1 Uji Normalitas.....	41
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	42
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	43
4.5 Analisis Linier Berganda.....	43
4.5.1 Persamaan Regresi.....	44
4.5.2 Koefisien Determinasi.....	45
4.5.3 Pengujian Hipotesis.....	45
4.5.3.1 Hipotesis I.....	46
4.5.3.2 Hipotesis II.....	46
4.6 Pembahasan.....	47
4.6.1 Pengaruh Simultan Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan.....	48
4.6.2 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan.....	48
4.6.3 Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

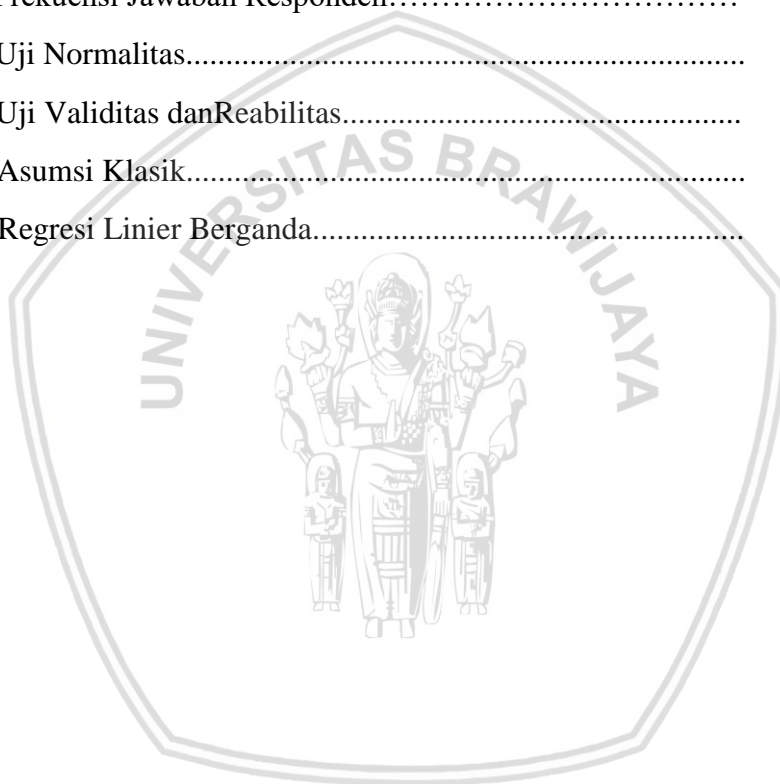
No.	Judul Tabel	Hal.
3.1	Tabel dan Skoring Pengukuran.....	25
3.2	Instrumen Insentif dan Kinerja Karyawan.....	26
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	32
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Insentif.....	33
4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja.....	34
4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	35
4.7	Uji Validitas Variabel.....	37
4.8	Uji Reliabilitas Variabel.....	38
4.9	Hasil Uji Multikolinierites.....	42
4.10	Rekapitulasi Hasil Regresi.....	69

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal.
2.1	Kerangka Konseptual.....	20

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Hal.
1	Kuesioner Penelitian.....	54
2	Frekuensi Jawaban Responden.....	57
3	Uji Normalitas.....	61
4	Uji Validitas dan Reabilitas.....	62
5	Asumsi Klasik.....	65
6	Regresi Linier Berganda.....	114



**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PT.TELKOM AKSES INDONESIA (STUDI PADA
PT.TELKOM AKSES, MALANG)**

Machoangalo Setyawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

machoangalo@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Prof. Armanu, SE, MSc, Ph.D

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Telkom Akses Malang. Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden yang diambil dari populasi karyawan PT.Telkom Akses Malang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling*. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan uji koefisien korelasi, determinasi. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses sehingga dapat disimpulkan dengan meningkatkan insentif dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja.

**INFLUENCE OF INCENTIVE AND WORK ENVIRONMENT ON
PERFORMANCE OF PT. TELKOM AKSES INDONESIA'S EMPLOYEES**

Machoangalo Setyawan

Faculty of Economics and Business, Brawijaya University

machoangalo@gmail.com

Advisor:

Prof. Armanu, SE, MSc, Ph.D

ABSTRACT

This research tries to determine the influence of incentives and work environment on performance of PT. Telkom Akses's employees in Malang. This research uses descriptive analysis by using a quantitative approach. This research using a sample of 50 respondents drawn from a population of employees of PT. Telkom Akses. using simple Random sampling techniques. Testing tool used to test the research instrument are test validity, reliability testing, correlation coefficient, and determination. Hypothesis test is performed using a t test. The result of this study shows that the incentives and work environment influence significantly to the performance of the employees of PT. Telkom Akses. so it can be summed up by boosting incentives and work environment then it will improve the performance of employees

Keywords: Incentives, Work Environment, Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi kini berkembang sangat cepat, seiring dengan perubahan yang terjadi pada dunia dewasa ini. Dahulu untuk mengetik saja harus menggunakan mesin ketik manual. Televisi yang dinikmati juga bukan televisi berwarna melainkan hitam putih. Dan ahli-ahli intelektual pada zaman Renaissance membuat berbagai perubahan dengan menciptakan alat-alat yang dapat membantu manusia. Lampu ditemukan oleh Thomas Alfa Edison, telepon oleh Alexander Graham Bell, Mesin uap oleh James Watt, Nuklir oleh Marie Curie, Pesawat terbang oleh Wright bersaudara maka muncullah revolusi industri di Inggris pada tahun 1840-an, dimana tenaga manusia dapat digantikan oleh mesin. Dari sinilah awal mula perkembangan teknologi dimulai (www.wikipedia.com).

Satelit komunikasi kemudian mengalami berbagai inovasi salah satunya adalah Direct Broadcasting Satellite atau Satelit Siaran Langsung. DBS/SSL merupakan salah satu inovasi satelit komunikasi yang pada saat itu harganya lebih murah bila dibandingkan dengan satelit lainnya. DBS/SSL memiliki kemampuan untuk menjangkau berbagai daerah terpencil dan telah digunakan oleh Negara-negara Eropa Barat. Namun, DBS/SSL memiliki kelemahan yaitu terjadi peluberan siaran yang dikhawatirkan dapat membahayakan kedaulatan Negara.

Telkom Akses merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya 99,99% dimiliki oleh Telkom. Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur

Jaringan (www.telkomaksesindonesia.co.id) Telkom Akses berupaya menghadirkan koneksi Internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing di tingkat dunia. Saat ini Telkom tengah membangun jaringan backbone berbasis serat optik maupun internet protocol (IP) dengan menggelar 30 node terra router dan sekitar 75.000 km kabel serat optik. Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia Digital Network 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanannya, Telkom mendirikan Telkom Akses (www.telkomaksesindonesia.co.id)

Kehadiran Telkom Akses diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses broadband di Indonesia. Selain instalasi jaringan akses broadband, layanan lain yang diberikan oleh Telkom Akses adalah network terminal equipment (NTE), serta jasa pengelolaan operasi dan pemeliharaan (O&M, operation & maintenance) jaringan akses broadband (www.telkomaksesindonesia.co.id).

Permasalahan yang terjadi pada pengaruh *insentif* terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Akses Malang dalam masalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada pegawai dan penyediaan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai menurun. Selama bulan Agustus sampai dengan Oktober 2017 ada lima orang karyawan yang mengundurkan diri di PT. Telkom Akses Malang dikarenakan ketidakpuasan karyawan. Sementara, karyawan yang masih bekerja mengeluhkan kurangnya perhatian dan sarana dari perusahaan terhadap karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu insentif juga mempunyai tujuan yang berbeda dengan gaji. Beberapa hasil penelitian terdahulu mengatakan bahwa insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2001:155) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (*insentif*), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan

kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan – karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi *financial* yaitu *insentif*. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Begitu juga menurut Mangkunegara (2002:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Konsep diatas menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai Batasan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2000;135): “Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.” Para ahli diatas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Lingkungan kerja dalam satu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun menurut survey lingkungan kerja menduduki peringkat ke

dua namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah susunan dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013 :97) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjakankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada dalam PT.Telkom Akes Malang harus mempunyai kualitas yang baik pula. Jika kualitas sumber daya manusianya tidak baik, maka kinerjanya dalam melaksanakan tugas tidak akan sesuai dengan yang semestinya. Dalam hal ini diasumsikan kinerja PT.Telkom Akes Malang dipengaruhi oleh faktor insentif dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT.TELKOM AKSES INDONESIA (STUDI PADA PT.TELKOM AKSES MALANG)”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dalam skripsi ini penulis ingin membahas tentang hubungan insentif (beserta dampaknya) terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Akes Malang, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh pada kinerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja yang dilakukan PT.Telkom Akes Malang terhadap kinerja pegawai?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan mengadakan penelitian yang bertajuk “Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Akes Malang” adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja pada PT.Telkom Akes Malang agar kinerja pegawai meningkat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai pada PT.Telkom Akes Malang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja yang dilakukan Kantor PT.Telkom Akes Malang.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

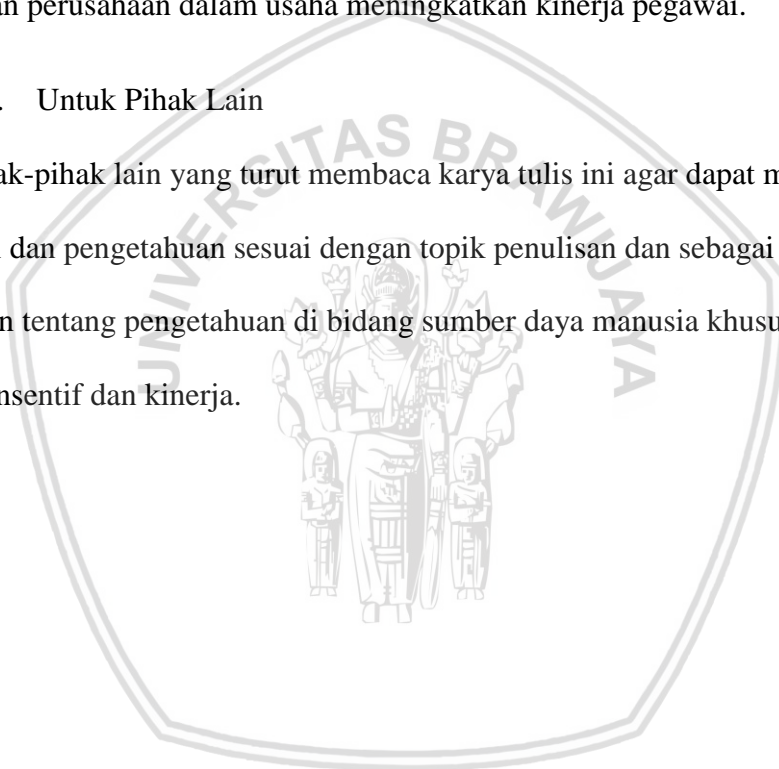
Sedangkan kegunaan yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk Pihak Perusahaan

Untuk pihak perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

2. Untuk Pihak Lain

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang insentif dan kinerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1.	Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Malang).	Fachruddin Ichsan, 2008	Deskriptif Kualitatif	PT. Pos Indonesia Malang dalam melakukan kegiatannya dapat melaksanakan produktivitasnya secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah diterapkan.

Sumber : Fachruddin,I(2008)

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu – Lanjutan 1

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Alat Analisis	Hasil
2.	pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan PT Cargo Asas International, Denpasar.	Dewa Cahyadi Indrawan, 2014	Eksplanatif Kuantitatif	<p>Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu variabel kompensasi mempunyai pengaruh kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu variabel lingkungan kerja fisik dapat dijelaskan bahwa secara individual mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan.</p>

Sumber :Dewa.C,I (2014)

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu – Lanjutan 2

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Alat Analis	Hasil
3.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)	Windy Aprilia Murty, 2012	Deskriptif Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis 14 kedua yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Winduy.A, M (2012)

2.2 Teori Yang Digunakan

2.2.1 Insentif

2.2.1.1 Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2001: 117) mengemukakan bahwa "*Insentif* adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Sedangkan menurut Pangabean (2002: 77) mengemukakan bahwa " *Insentif* merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja". Menurut Mangkunegara (2002: 89) mengemukakan bahwa " *Insentif* adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)." Begitu pula menurut Handoko (2002: 176) mengemukakan bahwa " Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.1.2 Jenis - Jenis Insentif

Jenis - jenis *insentif* dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002: 268),

jenis - jenis *insentif* tersebut adalah :

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah *insentif* yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

4. *Insentif bagi eksekutif*

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis - jenis Insentif adalah

1. *Insentif* material dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Bonus
- b. Komisi

- c. Pembagian laba
- d. Kompensasi yang ditangguhkan
- e. Bantuan hari tua

2. *Insentif* non-material dapat diberikan dalam bentuk :

- a. Jaminan sosial
- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian promosi
- d. Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Dengan adanya jenis - jenis *insentif* ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

- 1. Bagi perusahaan:
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan

- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
- c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi pegawai :

- a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2.2.1.4 Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2. *Insentif* Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3. *Insentif* Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

4. *Insentif* Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner*(AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Isyandi (2004:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature,kelembabapan,ventilasi, penerangan,kegaduhan,kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkasaks yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, meted kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardina (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaanya sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan

kerja terdapat fasilitas kerja yang memadai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan terhadap pekerja, guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Siagian (2006:63) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersediannya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah.

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Faktor lingkungan kerja fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising

- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor lingkungan kerja Non fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerjasama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67) mengemukakan bahwa " hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2002:94) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Menurut

Sedarmayanti (2001:50) mengemukakan bahwa " *performance* atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) mengemukakan bahwa " Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu".

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

2.2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1 Kemampuan mereka,
- 2 Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan,

5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mangkunegara (2001: 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya menurut Mc.Clelland, mengemukakan enam karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Berani mengambil risiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (1987) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- a. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis (2002: 78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.3 Kerangka Konseptual

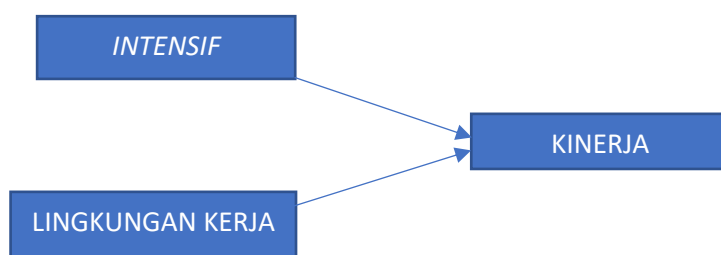
Menurut Hasibuan (2001: 117) mengemukakan bahwa "*Insentif* adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Pemberian insentif yang tepat di samping untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di instansi dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja khususnya di PT.Telkom Akses Malang.

Dengan adanya *insentif*, PT.Telkom Akses Malang mengharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan karyawan terhadap perusahaan sehingga manajer harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk terciptanya kinerja karyawan .

Untuk mendorong manusia mau bekerja dengan semangat tinggi, memberikan tenaga dan pemikiran guna kelancaran kegiatan PT.Telkom Akses Malang, diperlukan usaha dari PT.Telkom Akses Malang untuk menggerakkan pegawai baik dalam bentuk bimbingan maupun bentuk lainnya.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

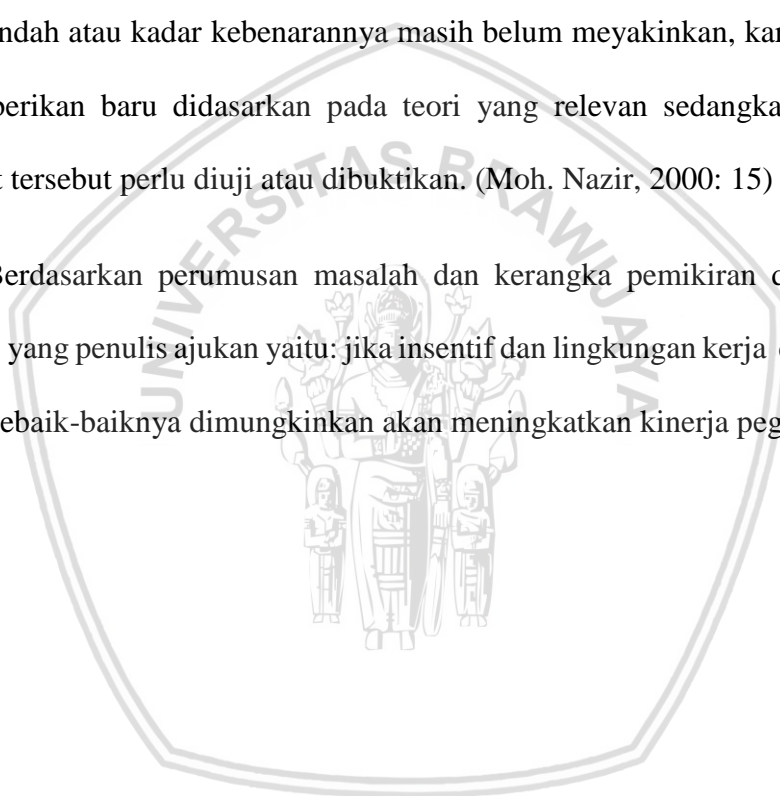


2.4 HIPOTESIS

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. (Moh. Nazir, 2000: 15)

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu: jika insentif dan lingkungan kerja dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dimungkinkan akan meningkatkan kinerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive research*) dan program SPSS. Penelitian deskriptif menghadirkan gambaran tentang situasi atau fenomena sosial secara detail. Dalam penelitian ini, peneliti memulai penelitian dengan desain penelitian yang terumuskan secara baik yang ditujukan untuk mendeskripsikan sesuatu secara jelas. Penelitian deskriptif biasanya berfokus pada pertanyaan "bagaimana" dan "siapa". Bagaimana fenomena tersebut terjadi? Siapa yang terlibat didalamnya?. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia.

3.2 Lokasi Penelitian dan Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian bertempat pada PT.Telkom Akses Malang,Jl. Ahmad Yani no 11 Malang. Mengingat luasnya kegiatan penyediaan tenaga kerja oleh perusahaan maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan system kompensasi dalam hal system penggajian dan lingkungan kerja pada departemen penjualan PT.Telkom Akses Malang.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini populasi kita adalah karyawan PT.Telkom Akses yang berjumlah 120 anggota populasi.

3.3.2 Sampel

Sedangkan menurut Arikunto (2008:116). Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut:

Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik

Penelitian ini menggunakan 42% sampel dari jumlah populasi yaitu, 120 karyawan dari anggota populasi.

3.3.3 Teknik *Sampling*

Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan *sampling* yaitu: *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Cara pengambilan sampel dengan random ada tiga cara:

1. Cara undian adalah pengambilan sampel dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk menjadi anggota sampel.
2. Cara ordinal adalah cara pengambilan sampel dengan cara kelipatan dari sampel sebelumnya, misalkan kelipatan dua, kelipatan tiga, dan seterusnya.
3. Cara randomisasi adalah pengambilan sampling melalui tabel bilangan random.

Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah cara ordinal yaitu pengambilan sample dengan cara kelipatan satu, dua, tiga dan seterusnya.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi

langsung dan data hasil pengisian kuisioner oleh karyawan departemen penjualan PT. Telkom Akses Malang.

3.4.2 Data Sekunder

Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel,internet,dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono(2014) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner online dengan cara memperoleh data responden melalui media internet, peneliti menggunakan *googleforms* untuk membantu mendapatkan jawaban kuesioner karena peneliti tidak harus bertatap muka langsung dengan responden yang tidak dapat dijangkau langsung oleh peneliti. Penyebaran *link* yang ada pada *googleform* dan hasil jawaban responden akan tersimpan dalam lembar yang disediakan oleh google.

3.5.2 Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:158) “Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.6.1 Variabel Independent

a. Definisi Konseptual

(Sugiyono, 2011:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terkait.

b. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini adalah insentif (X1) adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator Insentif adalah sebagai berikut: (1) Bonus, (2) Komisi, (3) Pembagian laba

3.6.2 Variabel Dependen

a. Definisi Konseptual

Burhan Bungin (2011:72) Variabel terkait disebut juga variabel tergantung. variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

b. Variabel Operasional

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Pemanfaatan Waktu.

3.7 Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan insentif dan kinerja digunakan instrument berupa kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Dengan menggunakan dua instrument insentif dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

3.1 Tabel dan Skoring Pengukuran

Nomor	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugyiono (2011)

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun instrument variabel insentif dan variabel kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Insentif dan Kinerja Karyawan

Variable	Definisi Variabel	Indikator	Skala ukur	Sumber
Insentif (X1)	Sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.	1. Bonus 2. Penghargaan 3. Tunjangan	Skala Likert	Sarwoto, <i>Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen</i>
Lingkungan kerja (X2)	lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas	1. Temperatur 2. Kelembaban 3. Ventilasi 4. Penerangan 5. Kegaduhan 6. Kebersihan tempat kerja		Isyadi (2004: 134)

Sumber : Sarwoto , Isyandi (2004)

Tabel 3.2 Instrumen Insentif dan Kinerja Karyawan- Lanjutan 1

Variable	Definisi Variabel	Indikator	Skala ukur	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang sudah diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu 	Skala Likert	Sarwoto, <i>Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen</i>

Sumber :Sarwoto

3.9 Uji Instrumen Penelitian

Salah satu kegiatan penelitian adalah pengumpulan data. Kegiatan pengumpulan data dilakukan dengan teknik tertentu dan menggunakan alat tertentu yang sering disebut instrumen penelitian. Data yang diperoleh dari proses tersebut kemudian dihimpun, ditata, dianalisis untuk menjadi informasi yang dapat menjelaskan suatu fenomena atau keterkaitan antara fenomena.

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

3.10 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah Teknik analisis statistik, melalui program computer Excel & SPSS Adapun teknis analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.10.1 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu Teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

3.10.1.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait. Sebaliknya jika R^2 makin mendekati nol maka semakin kuat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terkait.

3.10.2 Pengujian Hipotesis

3.10.2.1 Hipotesis I (Uji f)

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terkait (*dependen*). Prosedur yang dapat digunakan sebagai berikut:

a. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel

b. Kriteria keputusan :

1. Uji kecocokan model di tolak jika $a > 0,05$
2. Uji kecocokan model di terima jika $a < 0,05$

3.10.2.2 Hipotesis II (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variable bebas secara individual dalam menerangkan variasi variable terkait. Jika nilai t hitung > nilai t table, maka dapat dinyatakan bahwa variable bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variable bebas tidak berpengaruh terhadap variable terkait.

Adapun langkah- langkah pengujian sebagai berikut :

a.Menentukan hipotesis

b.Menentukan tingkat signifikan 5% atau $= 0,05$ dengan derajatkebebasan $(dk) = n - k$

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilakukan uji t sebagai berikut:

1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, berarti tidak ada pengaruh antara variable bebas dengan variable terkait.

2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, berarti ada pengaruh variable bebas dan variable terkait.

3.10.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Pada model regresi linier, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terkaitnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 50 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

4.1.1 Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
17 – 20	8	16
21 – 30	28	56
31 – 40	10	20
>40	4	8
Jumlah	50	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa berusia 17 – 20 tahun sebanyak 8 responden atau 16%, berusia 21 – 30 tahun sebanyak 28 responden atau 56%, berusia 31 – 40 tahun sebanyak 10 responden atau 20%, berusia >40 tahun sebanyak 4 responden atau 8%.

4.1.2 Pendidikan Responden

Data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	8	16
Diploma	20	40
Sarjana	18	36
Magister	4	8
Jumlah	50	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas responden yang pendidikan SD dan tidak sekolah tidak ada, berpendidikan SMP tidak ada, yang pendidikan SMA sebanyak 8 orang (16%), yang berpendidikan Diploma sebanyak 20 orang (40%), yang pendidikan sarjana sebanyak 18 orang (36%), dan yang berpendidikan magister sebanyak 4 orang (8%)

4.1.3 Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	38	76
Perempuan	12	24
Jumlah	50	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki adalah 38 responden dan perempuan sebanyak 12 orang

4.2 Gambaran Variabel Yang Diteliti**a. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X1)**

Variabel Insentif terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.4**Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X1)**

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	9	18.00	31	62.00	4	8.00	6	12.00	0	0.00	50	100	3.86
X1.2	9	18.00	34	68.00	3	6.00	4	8.00	0	0.00	50	100	3.96
X1.3	12	24.00	30	60.00	5	10.00	2	4.00	1	2.00	50	100	4.00
X1.4	17	34.00	24	48.00	8	16.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.14
X1.5	9	18.00	30	60.00	9	18.00	2	4.00	0	0.00	50	100	3.92
													3.98

Sumber : Data primer diolah

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Insentif. Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item ke empat memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu merasa nyaman berada di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Telkom Akses Malang mampu memberikan rasa nyaman dengan insentif dan lingkungan dalam bekerja.

Penilaian variabel Insentif secara keseluruhan memiliki nilai positif. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Insentif memiliki kategori penilaian yang baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	10	20.00	36	72.00	4	8.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.12
X2.2	13	26.00	28	56.00	8	16.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.06
X2.3	16	32.00	31	62.00	2	4.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.24
X2.4	7	14.00	33	66.00	9	18.00	1	2.00	0	0.00	50	100	3.92
X2.5	11	22.00	36	72.00	2	4.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.14
													4.10

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Lingkungan Kerja. Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item ke tiga memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu ruangan yang bersih akan mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Telkom Akses Malang dapat memberikan lingkungan kerja yang bersih kepada karyawannya sehingga membuat para karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

Penilaian variabel Lingkungan Kerja secara keseluruhan memiliki nilai positif. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki kategori penilaian yang baik.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	12	24.00	25	50.00	13	26.00	0	0.00	0	0.00	50	100	3.98
Y2	13	26.00	31	62.00	6	12.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.14
Y3	15	30.00	25	50.00	9	18.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.08
Y4	10	20.00	33	66.00	5	10.00	2	4.00	0	0.00	50	100	4.02
Y5	12	24.00	35	70.00	3	6.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.18
													4.08

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item ke lima memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu merasa kinerja saya akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan kinerja yang semakin lama memberikan peningkatan secara terus menerus.

Penilaian variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan memiliki nilai positif. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan memiliki kategori penilaian yang baik.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat

mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) *product moment*.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.868	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.899	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.908	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.663	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.733	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.616	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.777	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.764	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.662	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.809	0.000	0.3	Valid
Y1	0.693	0.000	0.3	Valid
Y2	0.787	0.000	0.3	Valid
Y3	0.819	0.000	0.3	Valid
Y4	0.796	0.000	0.3	Valid
Y5	0.762	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Insentif (X1)	0,875	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,775	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,824	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.4 Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

4.4.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat lampiran

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.766 (dapat dilihat pada Tabel 4.8) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 : Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.526	1.900
X2	0.526	1.900

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.9, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Insentif adalah 0.526
- Tolerance untuk Lingkungan Kerja adalah 0.526

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $< 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Insentif adalah 1,900
- VIF untuk Lingkungan Kerja adalah 1,900

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini

adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.5.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS didapat model regresi seperti pada Tabel 4.10 :

Tabel 4.10 : Rekapitulasi Hasil Regresi

Variabel terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	4.206	2.310		1.821	0.075	
	X1	0.237	0.108	0.301	2.206	0.032	Signifikan
	X2	0.561	0.155	0.495	3.627	0.001	Signifikan
R :		0.735					
R Square :		0.540					
Adjusted R Square :		0.520					
F Hitung :		27.577					
Sig. F :		0.000					
F tabel :		3.195					
t tabel :		2.012					

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.11 adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,206 + 0,237 X_1 + 0,561 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta atau intersep sebesar 4,206, artinya nilai rata – rata Kinerja Karyawan bernilai positif jika variabel bebas tidak ada.
- Koefisien regresi b_1 sebesar 0,237, artinya Kinerja Karyawan akan meningkat positif X_1 (Insentif). Jadi apabila Insentif mengalami peningkatan positif, maka Kinerja Karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi b_2 sebesar 0,561, artinya Kinerja Karyawan akan meningkat positif X_2 (Lingkungan Kerja), Jadi apabila Lingkungan Kerja mengalami positif, maka Kinerja Karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Insentif dan Lingkungan Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan nilai R^2 , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.11 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,526. Artinya bahwa 52,0% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Insentif(X_1) dan Lingkungan

Kerja (X2). Sedangkan sisanya 48,0% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Insentif dan Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.735, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Insentif (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat.

4.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

4.5.3.1 F test

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.11 nilai F hitung sebesar 27,577. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 47) adalah sebesar 3,195. Karena F hitung > F tabel yaitu $27,577 > 3,195$ atau nilai sig F (0,000) < α

= 0.05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Insentif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)).

4.5.3.2 t Test

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

▪ Pengujian Hipotesis pertama

$H_1 : \beta \neq 0$: Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil t test antara X_1 (Insentif) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,206. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,206 > 2,012$ atau nilai sig t ($0,032$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Insentif) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Insentif atau dengan meningkatkan Insentif maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

▪ **Pengujian Hipotesis Kedua**

$H_2 : \beta \neq 0$: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil t test antara X_2 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,627. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,627 > 2,012$ atau nilai sig t ($0,001$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja atau dengan meningkatkan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

4.6 Pembahasan

Dalam penelitian ini diambil sebanyak 50 orang yang telah menjadi responden. Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r table yang berarti tiap – tiap *item* variable

adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item – item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur *variable* penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliable karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasi terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada *table* Hasil Uji Normalitas yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya *unstandardrized* terdistribusi normal. Kemudian uji kedua yaitu uji Multikolinearitas dengan nilai *tolerance* masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar *variable* bebas. Uji ketiga yaitu uji heteroskedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram *satterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwasiaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil temuan dalam *table* persamaan regresi. Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan memiliki arah positif, yang dimana apabila Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan.

4.6.1 Pengaruh Simultan Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh sebanyak 52% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2 Pengaruh Insentif (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,206 dengan sig. t sebesar 0,032 dengan t tabel sebesar 2,012 sehingga variabel Insentif memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,032 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,032 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,627 dengan t tabel sebesar 2,012 sehingga variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari α yang dipakai yaitu 0,001 $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Insentif dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan .

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Berdasarkan hasil didapatkan bahwa variabel Insentif dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang besar secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan dengan meningkatkan Insentif dan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil uji t secara partial didapatkan bahwa Insentif memberikan pengaruh yang besar secara partial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil uji t secara partial didapatkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang besar secara partial terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat

dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Lingkungan Kerja, karena variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan lebih memperhatikan ruang kerja karyawan, kenyamanan tempat bekerja sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.
3. Untuk peneliti selanjutnya kiranya dapat mengembangkan variabel variabel bebas yang lain guna memperluas objek penelitian agar dapat berguna untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Aba Yazid, 2009 “*Pengaruh Gaji Dan Iinsentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo).*” Skripsi Universitas Islam Negeri (Malang Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang diakses Desember 2012.

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta

Dessler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Jakarta: Penerbit Indeks.

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip, Semarang

Gibson, James, 1987. *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta

Handoko T Hani, 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Handoko, T. Hani, 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

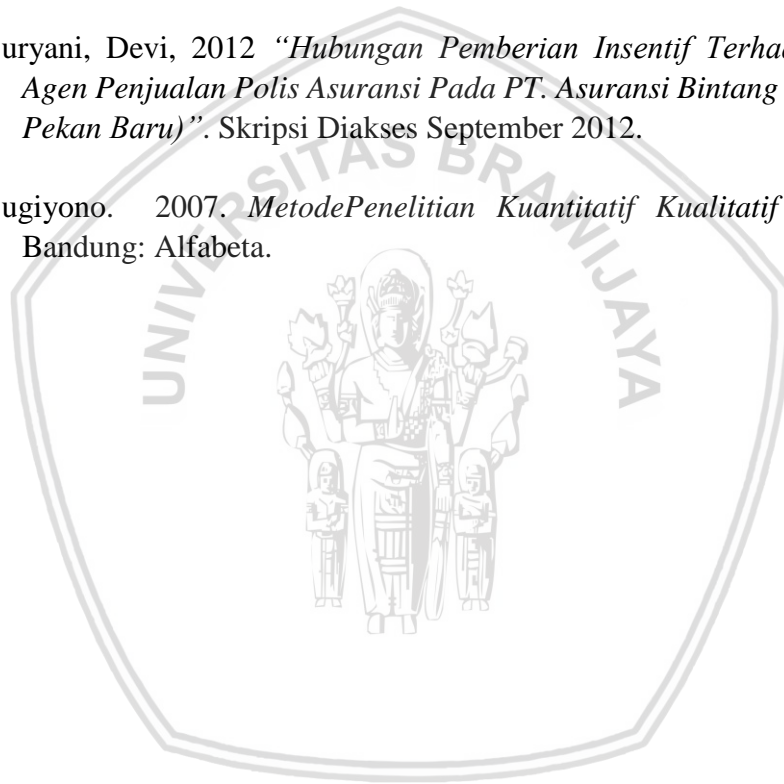
Hasibuan. Melayu S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. Melayu S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Haminati sharikha, Aan permana, 2012. “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah* ” Diakses September 2012.

- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.Jhon. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku kedua.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.Jhon. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-1 Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2 Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy, R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Moh. Nazir. 2000. *Metode Penelitian*. Cetakan Kelima. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nuraini, T 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Primbada, Bangkit, 2012. “ *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB BUMI PETERA 1921 Kantor Cabang kayutangan, malang)*”. Skripsi Diakses September 2012
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM)*. Edisi 9. Jakarta: Salemba
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama

- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak Payaman J. 2003, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan
- Suwanto& Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Devi, 2012 “*Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Agen Penjualan Polis Asuransi Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru*”. Skripsi Diakses September 2012.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja PT.Telkom Akses Indonesia

(Studi Pada PT.Telkom Akses Malang)

Berilah tanda checklist (V) pada kotak yang tersedia. Identitas akan di rahasakan dan tidak dipublikasikan.

Jenis kelamin : ☐ Pria

☐ Wanita

Usia : ☐ < 20 tahun

☐ 21-30 tahun

☐ 31-40 tahun

☐ >40 tahun

Pendidikan : ☐ SMA

☐ Diploma

☐ S1

☐ S2

☐ S3

Jurusan Pendidikan :

☐ Manajemen

☐ Ilmu Ekonomi

☐ Akutansi

Status : ☐ Menikah

☐ Belum menikah

Jumlah keluarga :

☐ ☐ ☐ ☐ ☐
0 1 2 3 4

Lama kerja : ☐ 1-3 tahun ☐ 5,1-7 tahun ☐ <9

tahun

☐

3,1-5 tahun ☐ 7,1-9 tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan sebenar-benarnya
2. Beritanda (V) pada jawaban yang menurut anda tepat.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Kuesioner Insentif

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan.					
2	Saya merasa pemberian komisi sudah adil.					
3	Saya menerima tunjangan sesuai dengan tanggung jawab.					
4	Saya merasa nyaman berada di lingkungan kerja.					
5	Saya memiliki kepercayaan lebih besar dalam perusahaan.					

Kuesioner Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Ruangan saya nyaman untuk bekerja.					
2	Udara diruangan saya membuat nyaman untuk bekerja.					
3	Ruangan yang bersih akan mempengaruhi kerja saya.					
4	Ruang ibadah yang memadai membuat saya nyaman berada di kantor.					
5	Bau parfum ruangan memberikan kenyamanan didalam kantor.					

Kuesioner Kinerja karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan kinerja saya selama ini					
2	Saya merasa kinerja saya telah sesuai dengan target yang diterapkan perusahaan					
3	Datang tepat waktu menjadi tanggung jawab saya.					
4	Saya merasa kinerja sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
5	Saya merasa kinerja saya akan semakin meningkat					



Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.0	12.0	12.0
	3.00	4	8.0	8.0	20.0
	4.00	31	62.0	62.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	3	6.0	6.0	14.0
	4.00	34	68.0	68.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	2	4.0	4.0	6.0
	3.00	5	10.0	10.0	16.0
	4.00	30	60.0	60.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	8	16.0	16.0	18.0
	4.00	24	48.0	48.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	9	18.0	18.0	22.0
	4.00	30	60.0	60.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.0	8.0	8.0
	4.00	36	72.0	72.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	8	16.0	16.0	18.0
	4.00	28	56.0	56.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	2	4.0	4.0	6.0
	4.00	31	62.0	62.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	9	18.0	18.0	20.0
	4.00	33	66.0	66.0	86.0
	5.00	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	2	4.0	4.0	6.0
	4.00	36	72.0	72.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	26.0	26.0	26.0
	4.00	25	50.0	50.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.0	12.0	12.0
	4.00	31	62.0	62.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	9	18.0	18.0	20.0
	4.00	25	50.0	50.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	5	10.0	10.0	14.0
	4.00	33	66.0	66.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	35	70.0	70.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



Lampiran 3. Uji Normalitas

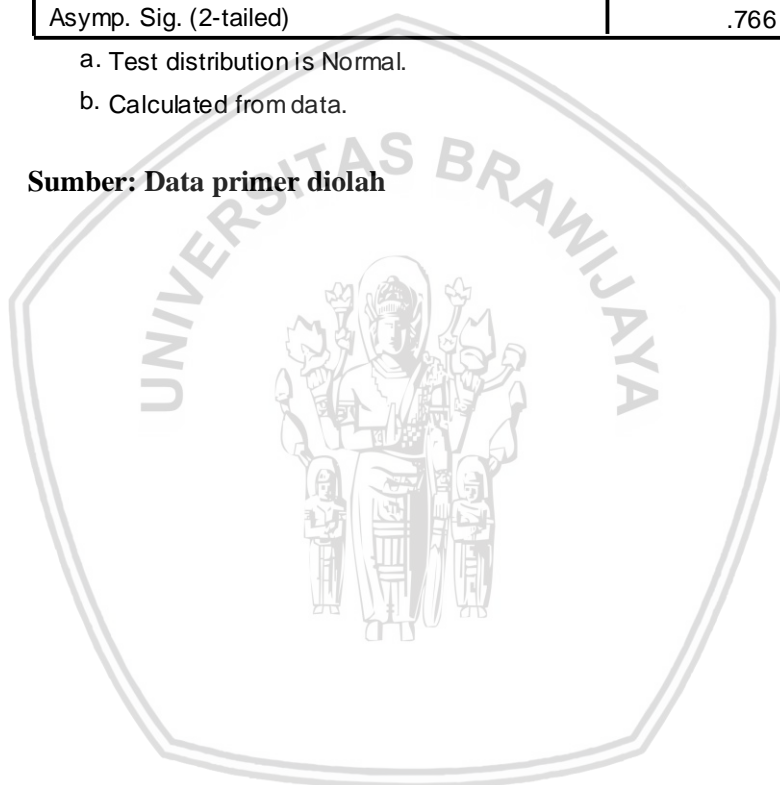
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71706270
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.766

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah



Lampiran 4. Uji validitas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations		X1
X1.1	Pearson Correlation	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.2	Pearson Correlation	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.3	Pearson Correlation	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.4	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.5	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

Correlations

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.2	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.3	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.4	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.5	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y2	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y3	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y4	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y5	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Lampiran 5. Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 ^a	.540	.520	1.75322	1.654

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.526	1.900
	X2	.526	1.900

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

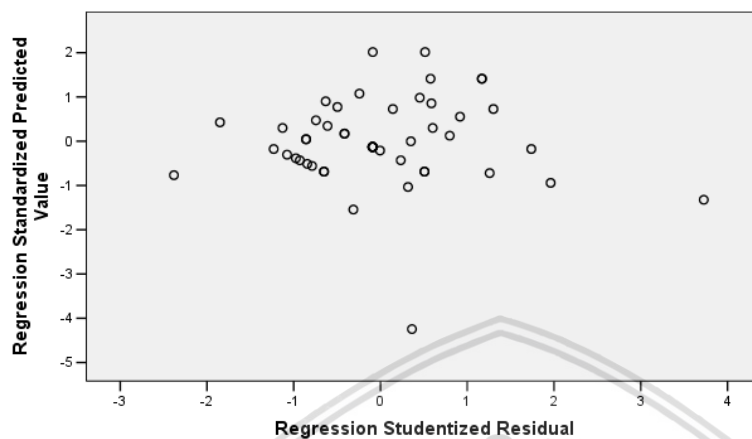
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71706270
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.766

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

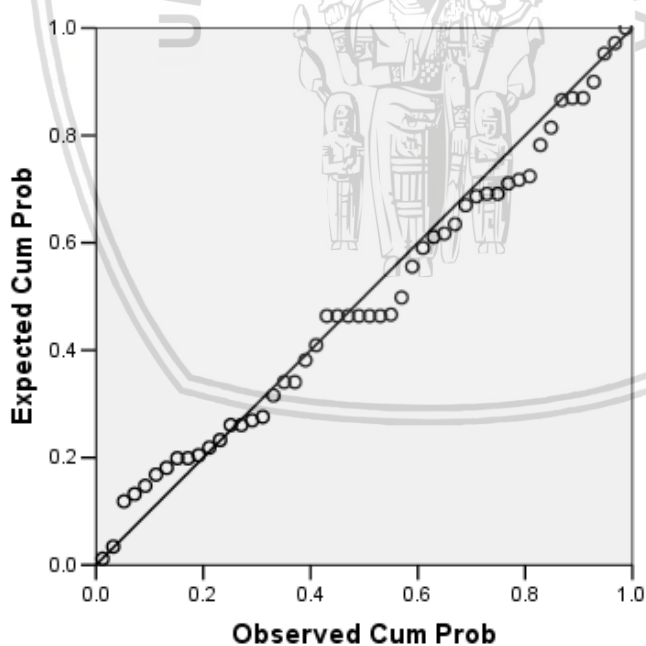
Scatterplot

Dependent Variable: Y



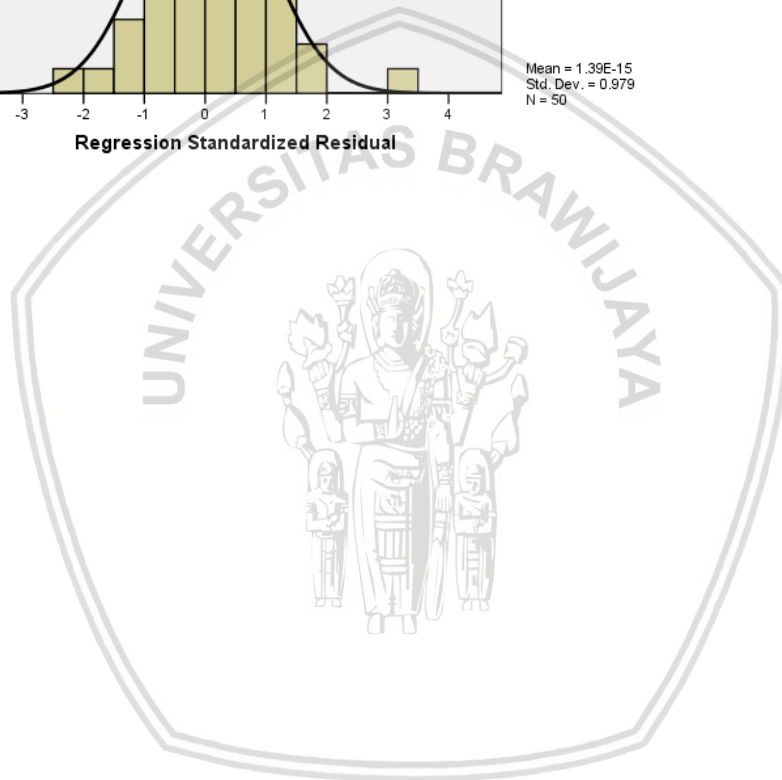
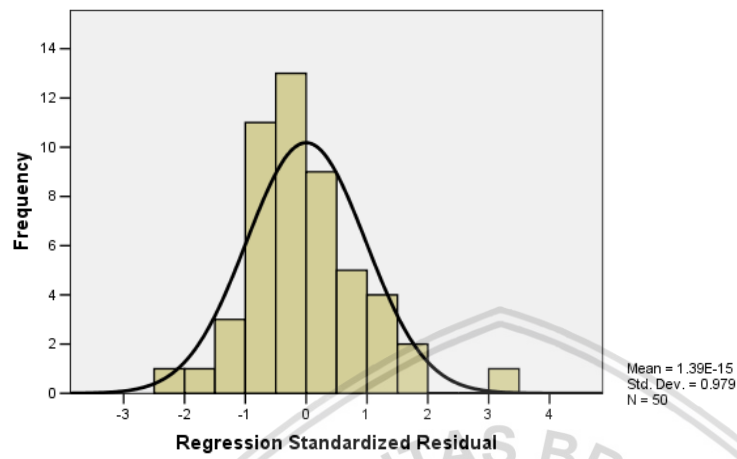
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Histogram

Dependent Variable: Y



Lampiran 6. Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	20.4000	2.53144	50
X1	19.8800	3.21120	50
X2	20.4800	2.23369	50

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.641	.702
	X1	.641	1.000	.688
	X2	.702	.688	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	50	50	50
	X1	50	50	50
	X2	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 ^a	.540	.520	1.75322	1.654

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.533	2	84.767	27.577	.000 ^a
	Residual	144.467	47	3.074		
	Total	314.000	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.206	2.310		1.821	.075
X1	.237	.108	.301	2.206	.032
X2	.561	.155	.495	3.627	.001

a. Dependent Variable: Y

